

СУЧАСНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Ю.М. Коломієць¹

Світовий досвід автоматизації процесів і процедур управління персоналом налічує вже не один десяток років. За цей час основний інтерес компаній-споживачів ІТ систем змістився з автоматизації обліку персоналу, власне на управління персоналом. Тобто сьогодні персонал не хочуть просто враховувати, як статичний ресурс компанії, персоналом сьогодні необхідно керувати, перетворюючи ресурс в капітал.

Нові інформаційні технології стають все більш актуальними в сфері управління кадрами. В даний час великі компанії при прийомі на роботу все частіше вимагають від кандидатів надіслати резюме по електронній пошті, відкидаючи факс і пошту. Інтернет Також не залишається осторонь: на веб-сторінках фірм можна знайти списки вакансій, стандартизовані анкетні форми та іншу інформацію. В статі аналізуються можливі напрями використання сучасних інформаційних технологій у кадровому менеджменті.

Дослідженням сучасних інформаційних технологій кадрового менеджменту присвячені спеціальні дослідження вітчизняних вчених, таких як Юрій Щепотко, Віктор Волохов, Воронкова В. Г., Виноградський М. Д., Говядкин И. Е.

Більшість компаній планують впровадити у себе інформаційні системи, що дозволяють автоматизувати процеси пошуку, отримання та найму персоналу. Такі програми зазвичай мають веб-інтерфейс, і дозволяють вести пошук персоналу через Інтернет, сортувати потік вакансій, і розподіляти резюме у відповідності з основними параметрами автора. Інтегровані в загальну систему управління персоналом ці програми дозволяють заносити резюме в єдиному форматі і зберігати в загальній базі даних, забезпечувати коментарями про кандидата, вести його "кадрову історію".

Не менш популярною областю для впровадження нових технологій в галузі управління персоналу, залишається навчання персоналу. При цьому і в цій області все частіше розглядаються застосування Інтернет / Інтранет рішень. Так близько третини опитуваних компаній планують створення порталу для співробітників або системи самообслуговування для співробітників, що, на думку керівництва компаній, дозволить співробітникам, не тільки самонавчатися, але підтримувати вищий рівень спільності з корпоративними цілями і цінностями компанії.

Зростання інтересу до впровадження нових технологій управління персоналом також проходить на тлі загального зростання потреб компаній в автоматизації своєї управлінської діяльності та впровадженні КІС. Успішне управління по цілях, управління ефективністю бізнес-процесами підприємства, (ЕРМ-стратегія), поряд з технологіями з управління персоналом складаються в корпоративну стратегію та переваги окремо взятої компанії. В умовах постійно мінливого ринку, компанії, бажають "тримати руку на пульсі". А тому їм необхідні ІТ - системи, що дозволяють управляти ефективністю роботи персоналу в буквальному сенсі в режимі реального часу. Такі програми підтримують процеси планування, зворотного зв'язку. Коригування планових показників, і інтегровані з іншими модулями корпоративної інформаційної системи, дозволяють компаніям отримати нове важливу конкурентну перевагу.

Список літератури

1. Анна Несмеева. Журнал "Коннект. Мир Связи" 2003
2. Виноградський М. Д. і ін. Управління персоналом: Навч. посіб. — К.: ЦНЛ, 2006. — 504 с.
3. Воронкова В. Г. Кадровий менеджмент: Навч. посіб. — К.: ВД "Професіонал", 2004. — 192 с.
4. Говядкин И. Е Информационные технологии в управлении персоналом, // Управление персоналом. — 2008. - №1. - С. 60-62

¹ студ. Кіровоградський національний технічний університет

Науковий керівник: Доренська А. О., асистент Кіровоградський національний технічний університет